参　考

＜参 加 無 料＞

人事担当者のための採用セミナー

～NOMA採用試験ツールのトリセツ～

エントリーシート（ES）／ 論作文試験 ／
適性検査 ／ 集団面接 ／ 個人面接

「君が採用担当だ！」と言われた瞬間にくるのが、まずは「不安」。何を重視したらいいのか、こんなにたくさんＥＳや論作文を読めるのか、そもそも客観的な面接評価の基準はあるのか ・・・・

ご安心ください、あなただけではありません。担当者はほぼ全員そのような感情に駆られます。

ＮＯＭＡ採用試験ツールのトリセツ（取扱説明書）と称したこのセミナーでは、実例を踏まえた評価基準など、外せないポイントを分かりやすく解説。採用面接官の留意点や適性検査の活用方法をはじめ、エントリーシート・論作文を短時間で評価するスキルがすぐ身につきます。

講師は、大学などで就活指導に関わり続けるかたわら、企業や官公庁での経営・採用コンサルタントとして、実際の採用活動に携わっています。そのノウハウのポイントを少しでも皆様にお伝えできればとセミナーを企画しました。また、併せてＮＯＭＡ採用試験ツールのご案内の機会も持てればと考えています。ぜひこの機会にご参加賜りますようお願い申し上げます。

《開 催 概 要》

◆日　時：　平成２６年１１月１３日（木）１３：３０～１７：００

◆会　場：　大阪科学技術センタービル４Ｆ　４０３号室
大阪市西区靭本町 1-8-4 （最寄駅：大阪市営地下鉄 本町駅／肥後橋駅）

◆参加料：　無 料

◆定　員：　５０名（先着順）

◆申込方法：　下記申込書に必要事項をご記入の上、ＦＡＸでお申込みください。折り返し、参加券と会場地図をご連絡担当者までお送りいたします。

◆お問合せ：　一般社団法人日本経営協会 関西本部 公務協力グループ
〒550-0004　大阪市西区靭本町 1-8-4　大阪科学技術センタービル
TEL：（民間企業）06-6443-6963　（官公庁）06-6443-6925　FAX：（共通）06-6441-4319

キ　リ　ト　リ　線

⇨ FAX ０６－６４４１－４３１９　（もしくは下記内容を jgosaka@noma.or.jp までお送りください。）

「人事・採用担当者のための採用セミナー」参加申込書 **（参加無料）**

当該プログラムは終了しました。

企業名 団体名		TEL	ー　ー		
所在地	〒　ー	E-mailｱﾄﾞﾚｽ			
参加者 氏　名		所属役職		連絡担当者 氏　名	
参加者 氏　名		所属役職		連絡担当者 所属役職	

※参加申込書にご記入いただいた情報につきましては、①参加券発送等の事務処理、②セミナー・イベントなど本会事業の案内に使用いたします。②がご不要な場合は□にチェックしてください。⇒　□不要

ＮＯＭＡ採用試験ツールのトリセツ～

13：30

1．エントリーシート・論作文の評価のポイント

一般社団法人 日本経営協会　専任講師
Ｌ．Ｃ．研究所代表
田 原　圭 子

大阪外国語大学（現：大阪大学）卒業。保険会社で広報、業務コンサルタントなどを担当ののち、'97年にL.C研究所設立。2010年、関西学院大学大学院言語コミュニケーション文化学科修了。(財) 関西カウンセリングセンター　キャリア・コンサルタント。企業や官公庁の採用コンサルティングを行なう傍ら、学生への就活支援でも活躍。

（内容）
1. 学生からみた就活
2. 外せない評価ポイントはここだ
3. 面接との連動のさせ方
4. エントリーシートは本当に必要か
5. 質疑応答

人事担当者の方から受けるエントリーシート・就職論作文における相談事で最も多いものは、
①重視すべきポイントはどこですか？
②こんな大量のエントリーシート（論作文）を選考期日までに読み切れません！
③実は当社（団体）には明確で客観的な評価基準がないのですが・・・
当セミナーでは、このような悩みに答えながら「ふるい落とす」評価と「拾い上げる」評価法の違いなど、重要ポイントを実践に基づき解説。エントリーシートを短時間で評価するコツがすぐ分かります。

14：35

14：45

2．採用試験適性検査（ＰＥＴⅡ）の実施ポイント

～人材見極めと応募者増を両立させるには～

株式会社ベクトル
取締役 執行役員　西田　正享

1. 新卒者の価値観変化（過去～現在）
2. 雇用情勢の変化と企業・団体側での対応
3. 採用選考時の評価ポイントと基本資質把握の重要性
4. 採用試験・適性検査の類型（測定領域＆実施方法）
5. 採用選考・適性検査の実施例

人材の見極めと、応募者確保の２つの視点から、今後どのように採用試験・適性検査を選び実施するためのポイントを説明します。

15：45

15：55

3．集団面接・個人面接の評価のポイント

一般社団法人 日本経営協会　専任講師
リンク・ヒューマン㈱代表取締役
浮 島　晋

早稲田大学卒業。銀行・流通・外資系企業にて人事部長、採用部長等を歴任。平成23年10月に独立し、現在に至る。27年間にわたる人事制度の企画管理、労政、採用、研修で身につけた豊富な経験・知識・実績を活かして、現在、人事労務コンサルタントとして活躍中

（内容）
1. 求める人材像を明らかにする
　・既採用社員（職員）の検証／「能力評価表」からみる人材像
2. 面接官の役割
　・選考手法による評価項目の違い／内定辞退を防ぐポイント
3. 集団討論のすすめかた
　・観察記録の着眼点／集団討論の留意点
4. 個別面接のすすめかた
　・面接方法の擂り合わせ／質問事例と評価ポイント
5. 質疑応答

最近の応募者は、十分な準備をしてから面接に臨む傾向にあります。従って、面接官はそれ以上の対応が求められます。
①自社（団体）の求める人材「採用基準」を整理する。
②面接官の役割を確認する。
③応募者を見抜くポイントを理解する。
ことにより、面接官としての「マインド」や「スキル」が学べます。

17：00

※日本経営協会では、採用試験適性検査（ＰＥＴⅡ）の販売のみならず、皆さまの社員（職員）に代わって、採用面接審査の委託（面接官派遣）やＥＳ・論作文評価の委託なども行っています。
詳しくは当協会までお問い合わせください。